

中小企業における副業認可とその影響*

東洋大学経済学部教授

川 上 淳 之

要 旨

本稿は、中小企業における副業認可の特徴、新型コロナウイルスが副業認可に与えた影響、副業が本業のパフォーマンスに与える影響を、正社員を対象とする「正社員の副業に関する調査」と、開業初期の中小企業を対象とする「2021年度新規開業実態調査」および「2021年度新規開業実態調査（特別調査）」の個票データから明らかにする。

中小企業における副業の特徴として、従業員への副業認可を申請書の提出を伴う制度を置かずに運用のみで対応していること、中小企業での勤務を本業とする場合の副業は、大企業と比較して生計のための収入を目的とするものが多い一方で、その内容はパート・アルバイトの割合が高いことが示された。また、副業の認可は新型コロナウイルスの感染対策によって休業や雇用の削減を行っている中小企業で増加しており、流行の終息後も認可は継続する傾向がみられた。コロナ流行前は非正社員比率の高い企業で副業が認められてきたが、コロナ終息後は必ずしもその傾向はみられない。

副業を認めることの効果は、従業員が経験して得たスキルの活用、ビジネスアイデアの発見、ネットワークの構築、顧客の獲得などで観察されるが、大企業と比較して中小企業ではそれらの効果が得られる割合は小さかった。ただし、中小企業においても、副業の認可において申請書の提出や上司・人事の把握がある場合には、副業の経験の効果は確認された。その背景には、本業企業が従業員の副業に関する情報を得ることで、本業の仕事と結びつけられることが考えられる。

* 本稿の執筆に用いた「正社員の副業に関する調査」は、JSPS科学研究費助成事業「複業と契約の労働経済分析（代表者：玄田有史、JP16K02859）」の助成を受けたものである。日本政策金融公庫総合研究所による「2021年度新規開業実態調査」および「2021年度新規開業実態調査（特別調査）」は、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJデータアーカイブから個票データの提供を受けた。

1 はじめに

本稿は、中小企業における副業認可の特徴、認可への新型コロナウイルスの影響、従業員が副業を持つことが企業に与える影響を、正社員を対象に筆者が独自に実施した「正社員の副業に関する調査」と、新規開業企業を対象とする日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」の個票データを用いた実証分析から明らかにする。

ここで副業に注目するのは、近年、副業に対する関心が高まっている一方で、副業としての働き方やその背景について研究の蓄積が不十分であることが挙げられる。副業への関心が高まるきっかけに、2017年3月に政府の働き方改革実現会議による「働き方改革実行計画」¹（以下、「働き方改革」）の決定がある。これは、同一労働・同一賃金、労働生産性向上と賃金の引き上げ、長時間労働の是正といった、これまでの働き方に関する制度・慣行の変更を求める施策で構成されており、その項目の一つに、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」が含まれている。この項目には、テレワークの推進とともに、「副業・兼業の推進に向けたガイドライン」の策定が示されている。その推進理由として、「副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である」と示されている。

この「働き方改革」を受けて、2018年以降、厚生労働省ホームページにおいて「副業・兼業の

促進に関するガイドライン」²が提示された。モデル就業規則において、これまで「許可なく他の会社等の業務に従事しないこと」と書かれていた記述が、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる」³と改定されている。また、労災保険、雇用保険、厚生年金保険、健康保険における取り扱い等の副業に関する法改正がされ、勤め先の労働時間管理、健康管理についてもガイドラインで示されている。

政策としての副業推進に加え、2020年以降の新型コロナウイルスの流行も、副業への関心を高めたといえる。感染対策で休業や営業時間の短縮が行われた飲食店・宿泊業などの業種において、従業員を解雇せず所得を維持させるため、これまで禁止されてきた副業を認可するといった対策がとられた。鶴・川上・久米（2022）は、独自に実施したWEB調査から、2018年に始められた副業はスキルを獲得することを目的とする傾向がみられ、2020年、2021年開始の副業は、収入目的の割合が高いことを示している。景気悪化による稼働率の低下に対し、副業を認可するという対策が持たれるのは、リーマンショックの影響があった2009年の製造業でも観察された現象である⁴。

また、新型コロナウイルスの流行期に感染対策として在宅勤務が進められたことも、副業を持つ選択に影響を与えたと考えられる。副業を網羅的に分析している川上（2021）は、テレワークが適用される働き方で副業率（従業員に占める副業を持つ割合と定義する）が高く、実際にテレワークを行っている従業員では、より副業率が高いことを明らかにしている。その背景には、通勤時間の短縮による可処分時間の増加や、テレワークを利

¹ 首相官邸ホームページより。https://www.kantei.go.jp/jp/headline/pdf/20170328/01.pdf

² 厚生労働省ホームページより。https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyouku/0000192844.pdf

³ 厚生労働省「モデル就業規則（令和5年7月）」より。副業については同時に、事前に会社に所定の届出を行うことや、副業を禁止・制限できる場合についても示している。

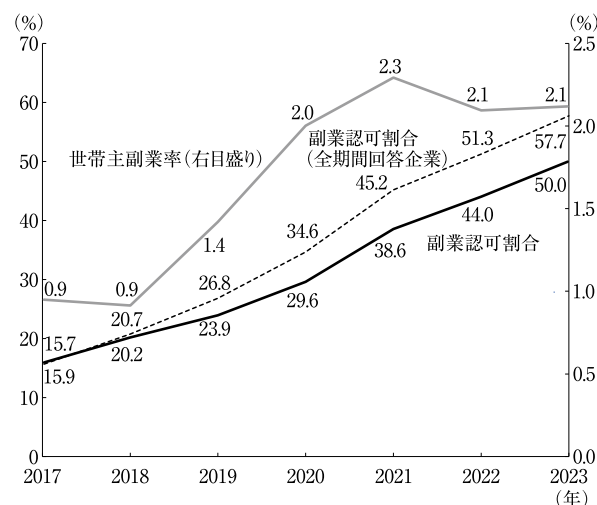
⁴ 日産自動車(株)は、2009年の3月より、賃金カットを伴う休業日を設けた工場で副業を容認している。また、(株)東芝や富士通(株)などの電気機械製造業でも給与の削減と雇用維持を両立するために、副業が認められている。

用する環境を用いて副業を行うことができる点が挙げられるだろう。新型コロナウイルスの流行が終息した後も、岸田政権の主要政策として提示されている「新しい資本主義」においては、「構造的賃上げの実現」「分厚い中間層の形成」という枠組みのなかで、多様な働き方を促進する政策として選択的週休3日制度とともに、副業・兼業の促進が挙げられている。また、厚生労働省ホームページでも、週休3日制度の活用方法として、「地方兼業や副業の促進」が示されている⁵。

2017年以降の環境変化に対し、副業を認める企業は増えている。東洋経済新報社が毎年上場企業および上場企業と同等の非上場企業を対象に実施しているアンケート調査である「CSR企業総覧」の雇用・人材活用編では、2017年調査以降副業の認可が調査項目に含まれている。この調査によると、2017年には15.9%であった副業認可割合が、最新調査である2023年には回答企業の半数（2017年から毎年継続して回答している企業では57.7%）まで上昇している（図-1）。また、総務省「家計調査」を用いて集計される二人以上勤労世帯の世帯主における副業率の推移においても、2017年において0.9%であった副業率が、およそ2倍に上昇し、2020年以降は2%台で推移をしていることが示される⁶。

副業に対する需要が労使双方で高まっているが、副業を持つ者が増えることによる経済への影響はまだ十分に明らかになっていない。特に、企業規模間の違いについては、新型コロナウイルスの影響を大きく受けたと考えられる飲食店・宿泊業や娯楽業などの業種では中小企業の割合が高く⁷、副業を持つ割合も上昇していることが考えられるが、その状況は十分に把握されていない。副

図-1 副業認可割合・世帯主副業率の推移



資料：東洋経済新報社「CSR企業総覧（雇用・人材活用編）」（副業認可割合）、総務省「家計調査」（世帯主副業率）

（注）世帯主副業率は就労をしている世帯主に占める、副業・事業を持つ割合を用いて計算している。

業そのものについても、本業の企業規模間比較を行った分析はみられない。

ただ、これまで蓄積されている副業の研究からは、本業における低い賃金が副業を持つ要因となることは指摘されており⁸、大企業と比較して賃金水準が低い中小企業において、従業員の副業率が高まることが想定される。そのため、副業へのニーズが高まりつつある環境下で中小企業における副業の実態を明らかにする必要があるといえる。

現在把握することができる資料においても、中小企業で働く者の副業率が高いことは確認できる。日本における副業の状況を把握できる主要な政府統計である総務省「就業構造基本調査」では、2022年実施分より副業に関する集計表が拡充され、新たに企業規模別の副業率が集計できるようになった。その集計結果からは、小規模企業、中規模企業、大企業の順番で、従業員の副業率が高いことがわかる（図-2）。一方、川上（2021）は総務省

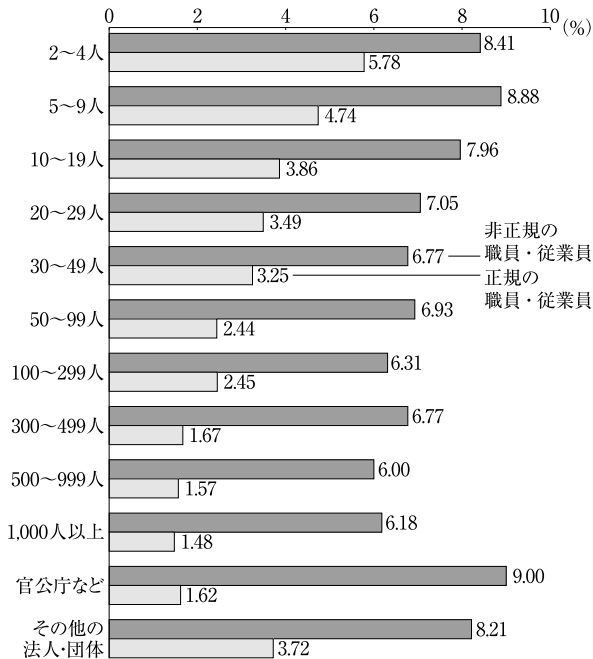
⁵ 厚生労働省「多様な働き方の実現応援サイト」より。https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/tayou/holiday3.html

⁶ 「家計調査」の副業率は、二人以上勤労世帯の世帯主を対象とした副業の割合をまとめたものである。そのため、より広範な対象範囲で計算される副業率よりは低い値をとる。

⁷ 中小企業庁編『2023年版中小企業白書』付属統計資料を参照。

⁸ 理論モデルはPerlman（1966）、日本における実証研究は川上（2017）を参照。

図－2 従業員における副業率（本業の企業規模別）



資料：総務省「令和4年就業構造基本調査」

(注)「就業構造基本調査」においては、従業員規模1人については雇用者数の集計が示されないため、ここでは2～4人規模以上を対象に集計をしている。

「就業構造基本調査」の1992、1997、2002、2007年の匿名データ⁹を用いて、有業者の属性が副業希望率¹⁰、副業率に与える要因を分析しているが、その結果からは、賃金率、労働時間、不労所得や年齢・性別などの個人属性を除いても、従業員規模50人未満の小規模企業で副業を持つ割合および、副業を希望する割合が高いことが明らかになっている。

中小企業において副業を持つ割合が高いことは、2007年以前のデータを用いた実証分析においても、最新の統計である「令和4年就業構造基本調査」からも示される。この点から、副業の問題を扱ううえでは、本業の勤め先の規模として中小企業に注目する必要があるといえる。川上(2021)は、副業を通じて得られる経験が本業に与えるスキル効果やウェルビーイングは副業を持つ

動機によって異なることを実証しているが、本業の規模間の違いが副業を持つ動機に与える影響はわかっていない。

他方、副業の保有が認められる割合（ここでは、副業認可率とする）についても、企業規模の比較は行われていない。日本経済団体連合会が2022年に実施した「副業・兼業に関するアンケート調査」によれば、5,000人以上規模の企業において、副業を認めている企業が66.7%であるのに対し、100人未満規模では31.6%と2倍の差がみられる。ただし、このアンケート調査は、経団連の会員を対象に実施されたものであり、集計結果にサンプル・セレクションバイアスが含まれることが考えられる。

本稿は、以上の問題意識に対して、中小企業における副業の実態を明らかにすることを目的とする。分析の結果から、中小企業で働く正社員は、大企業と比較して収入、特に生計を維持するための収入を目的に副業を持つ傾向が強いこと、また、中小企業は副業を禁止している割合は小さいものの、副業認可申請を必要とする制度として導入している割合も小さいことが示された。

また、中小企業は、大企業と比較して、副業を通じて得られた経験が本業の役に立つ割合が小さかった。その解釈としては、そもそも中小企業で働く従業員はスキルを獲得することよりも収入を得ることを目的とする副業が多いことが挙げられる。また、副業認可制度（申請書の提出、上司・人事の確認）を置いている場合に副業の経験が役に立つ傾向が強いという実証結果から、従業員の副業に関する情報を把握していない企業では、副業を通じて得られた経験が本業に十分に活かされていないと考えられる。

また、新型コロナウイルス流行以前において

⁹ 匿名データとは「行政機関等が行う統計調査によって集められた調査票情報を、特定の個人又は法人その他の団体の識別（他の情報との照合による識別を含む。）ができないように加工したもの」（miripoマイクロデータ利用ポータルサイトより）である。統計法第36条より学術研究目的で匿名データの提供を受け分析を行うことができる。

¹⁰ 従業員のうち、副業を持っていないが副業を持つことを希望する人の割合として定義している。なお、「就業構造基本調査」においては、追加就業希望者の割合を用いている。

は、中小企業のなかでも非正社員比率が高い企業や、飲食店・宿泊業、情報通信業、医療・福祉などの業種で副業が認可されていたが、新型コロナウイルス流行によるマイナスの影響（従業員の休業・削減、経営者の預金取り崩しなど）も副業の認可を促進する要因となった。他方、コロナ禍以降、初めて副業を認可しようとする企業は、非正社員比率変数などの収入確保に関連する変数は統計的に有意な結果は得られず、コロナ流行期前とは異なる傾向を示唆している。

次節では、筆者が正社員を対象に実施した「正社員の副業に関する調査」を用いて、本業の企業規模別に、従業員レベルの副業の環境の違いを明らかにする。第3節は、日本政策金融公庫総合研究所が毎年実施している「新規開業実態調査」の2021年度調査の個票データから、新規開業企業のなかで、新型コロナウイルスが副業認可に与えた影響を明らかにするとともに、ポストコロナ期における副業へのニーズについても分析する。第4節では、副業を持つことの従業員への効果を本業の企業規模別に分析することで、中小企業における副業認可を評価する。第5節では、分析の結果をまとめ、本稿では扱っていない中小企業と副業の残されたトピックについて検討する。

2 中小企業の従業員の持つ副業の特徴

本節は、筆者が独自に行った副業を持つ従業員に対するアンケート「正社員の副業に関する調査」を用いて、中小企業における副業認可の状況と、副業を持つ従業員の特徴を明らかにする。まず、従業員の回答ベースで、本業の勤め先で副業が認められているか、認められている場合にどのような手続き制度になっているかを明らかにした

い。そして、保有される副業の目的に違いがあるか、副業の就業形態に違いがあるかについて、本業の勤め先の規模別に分析する。

（1）副業認可制度の違い

「正社員の副業に関する調査」は、クロス・マーケティング社のモニター登録者の正社員¹¹を対象に2022年9月20日から22日にかけて実施したインターネット調査である¹²。副業保有者は1,300人、副業希望者は650人、副業非希望者は650人となるように調査対象を割り当てている。アンケートは、副業の保有・希望の状況、本業と副業の仕事の内容、仕事をする動機、コロナ禍の影響、副業が本業の役に立っているかどうかなどの設問を置いている。この調査は、副業に関連する事項を網羅的に集めている点で、様々な副業に関する課題を分析できるが、調査対象が正社員であるため、いわゆる非正社員の副業保有の状況はみられない点に留意する必要がある。また以下の集計においてはスクリーニング調査から得られた回答者の副業保有・希望・非希望の構成を用いてウェイトを作成して使用しているが、本調査の回答者において、副業保有者が半数となるように割り当てが行われている点も注意する必要がある。

回答者全体に対して、本業の勤め先において副業が認められているかを従業員規模別（1～29人、30～499人、500～999人、1,000人以上）にまとめたものが表－1(1)である。この集計からは、企業規模が小さい方が副業を禁止していない（「不認可」ではない）ことが示される。これは、前節でみた「就業構造基本調査」の集計結果と整合的であるが、前掲の東洋経済新報社や日本経済団体連合会の調査結果と比較して、未上場企業においてはまだ副業を認可する割合が低いことが示唆される。

¹¹ アンケート調査における正社員は、回答者が職場においてどのように認識しているかによって決まる。また、この「正社員」は副業を持つ場合は本業企業の正社員であることを示す。また、この正社員には役員も含まれる。

¹² アンケート調査モニターを副業としている者が回答していることを考慮して、副業の仕事の対象からアンケートモニターの仕事を除外している。

表－１ 副業の状況（本業の企業規模別）

(1) 認可状況

(単位：％)

	全体			副業保有者		
	不認可	わからない	認可	不認可	わからない	認可
1～29人	27.7	38.5	33.8	7.9	18.5	73.6
30～499人	43.6	32.9	23.4	10.0	18.6	71.5
500～999人	41.7	23.8	34.5	12.0	11.9	76.1
1,000人以上	59.4	10.7	29.9	8.8	10.9	80.3
官公庁	56.2	28.3	15.5	15.2	27.0	57.8
合計	43.9	27.9	28.3	10.0	16.4	73.7

(2) 認可企業における届出制度の状況

(単位：％)

	届出制度 あり	届出制度なし		手続きが わからない
		上司・人事 に伝える	届出なし	
1～29人	8.4	19.1	50.7	21.8
30～499人	26.3	13.6	27.3	32.8
500～999人	38.3	14.7	18.2	28.8
1,000人以上	45.5	10.1	23.9	20.6
官公庁	21.9	2.1	20.9	55.1
合計	28.4	14.1	29.8	27.7

資料：「正社員の副業に関する調査」（以下図－５まで同じ）

(注) 1 調査は2022年 9 月に正社員に対して実施したもの（以下図－５まで同じ）。

2 回答時点における本業の勤め先の副業認可の状況。

3 調査は副業保有者1,300人、副業希望者650人、副業非希望者650人に割り当てを行い調査しているが、この集計は、スクリーニング調査の回答者数を用いて重みづけを行っている（以下図－５まで同じ）。

他方、「不認可」と禁止とは異なるものである。回答者において本業の勤め先で副業が認められているか「わからない」とする回答の割合は、企業規模が小さいほど高い。副業保有者のみを対象に再集計した結果をみると、認可されたなかで副業を持つ割合は1,000人以上規模で最も高く、中小規模で低い。制度の有無がわからないなかで副業を持つ割合は、規模が小さいほど高くなっている。この集計結果は、中小企業において、制度を定めずに施策の運用がされる傾向が強いことを示唆している。

また、副業が認可されている場合の手続き方法についても企業規模間で差異がみられる。表－1(2)は副業が認められていると回答した従業員に対して、副業を持つ場合に社内でのどのような手続きを得る必要があるかを企業規模別にまとめている。届出制度が「あり」と回答する割合は、小規模企業（1～29人規模）で8.4%だが、規模が大きくなるにつれてその割合は高まり、1,000人以上規模企業では45.5%に及ぶ。届出制度はなく、「上司・人事に伝える」という回答は、規模が小さいほどその割合が高く、中小企業における副業認可は、申請書類を提出する制度ではなく、上司・人事への連絡により運用されていると解釈できる。ただし、小規模企業の半数は上司・人事への連絡もない「届出なし」であり、「手続きがわからない」という回

答と合わせて7割以上に及ぶ（500～999人規模では47.0%、1,000人以上規模では44.5%）。小規模企業においては、副業を持つかどうかは禁止されていないが、放任されている傾向が強いのである。

中小企業において制度を置かずに運用のみで対応する点は副業に限らないことが、過去の研究でも指摘されている。脇坂（2014）は企業規模別のワークライフバランスの制度と女性の就業継続について検討を行っているが、ワークライフバランスの制度を置いていない中小企業であっても、継続就業の割合は大企業と比較して低くないことを指摘している。しかし、育児休業については制度がないよりもある方が就業継続の割合が高いこと、中小企業においても、勤務先の外からの両立支援情報のある方が、就業が継続されていることも同時に示している。

雇用契約期間においても、中小企業では明確に定められていない傾向が、玄田（2017）で指摘されている。玄田（2017）はリクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査」の個票データを用いて、回答者の雇用の契約期間が「不明」である割合が、中小企業で高いことを示し、同時に契約期間が不明である者は、能力開発の機会に乏しく、仕事に関する主観的満足度が低いことも示している。

表－1(1)(2)の集計結果からは、脇坂（2014）

や玄田（2017）におけるワークライフバランスに関連する制度や雇用契約期間と同様に、中小企業においては、相対的に副業を制度として認可せず、運用もしくは放任的に副業が認められていることが示される。

（２）副業を保有する目的の違い

経済学においては、副業は、そこから得られる収入のために持たれるものであるということを前提に研究が蓄積されてきた（Perlman, 1966; Shishko and Rostker, 1976; Conway and Kimmel, 1998など）。他方、2017年以降推し進められた「働き方改革」では、副業を促進することの目的に、副業を通じて得られる知識や経験、ネットワークによるイノベーションや起業（Chesbrough, 2003）を掲げている¹³。その点において、副業に期待される政策効果は、副業を通じたネットワークや知識・スキルの形成であると考えられる。

これは、副業には、従来の経済学で考察されてきた労働供給の前提である（消費のための）所得を目的とするもののみでは説明できない、非金銭的な目的が持たれ得ることを示している。副業の非金銭的目的に関しては、Panos, Pouliakas, and Zangelidis（2014）による副業保有動機の分類では、副業そのものから得られる効用が挙げられているほか、副業の経験そのものを楽しむために副業を行う一例として、ウルグアイの副業ミュージシャンを扱ったCasacuberta and Gandelman（2012）がある。川上（2017）は労働政策研究・研修機構によるアンケート調査を用いて、非金銭的目的の副業においては、Perlman（1966）をベースとする経済理論が適用されないことを明らかにしている。

また、Panos, Pouliakas and Zangelidis（2014）

は、副業を通じたスキル形成効果をイギリスのパネル調査から実証している。副業を通じて得られる本業の賃金上昇効果は日本においても、Kawakami（2019）、川上（2021）、何（2022）が検証し、その効果が条件つきであるが観察されることを明らかにしている。Kawakami（2019）、川上（2021）においては、本業が分析的職業であり、スキル獲得を目的とする場合に効果が観察されることを実証している。何（2022）は、転職を通じた賃金率の上昇を明らかにしている。

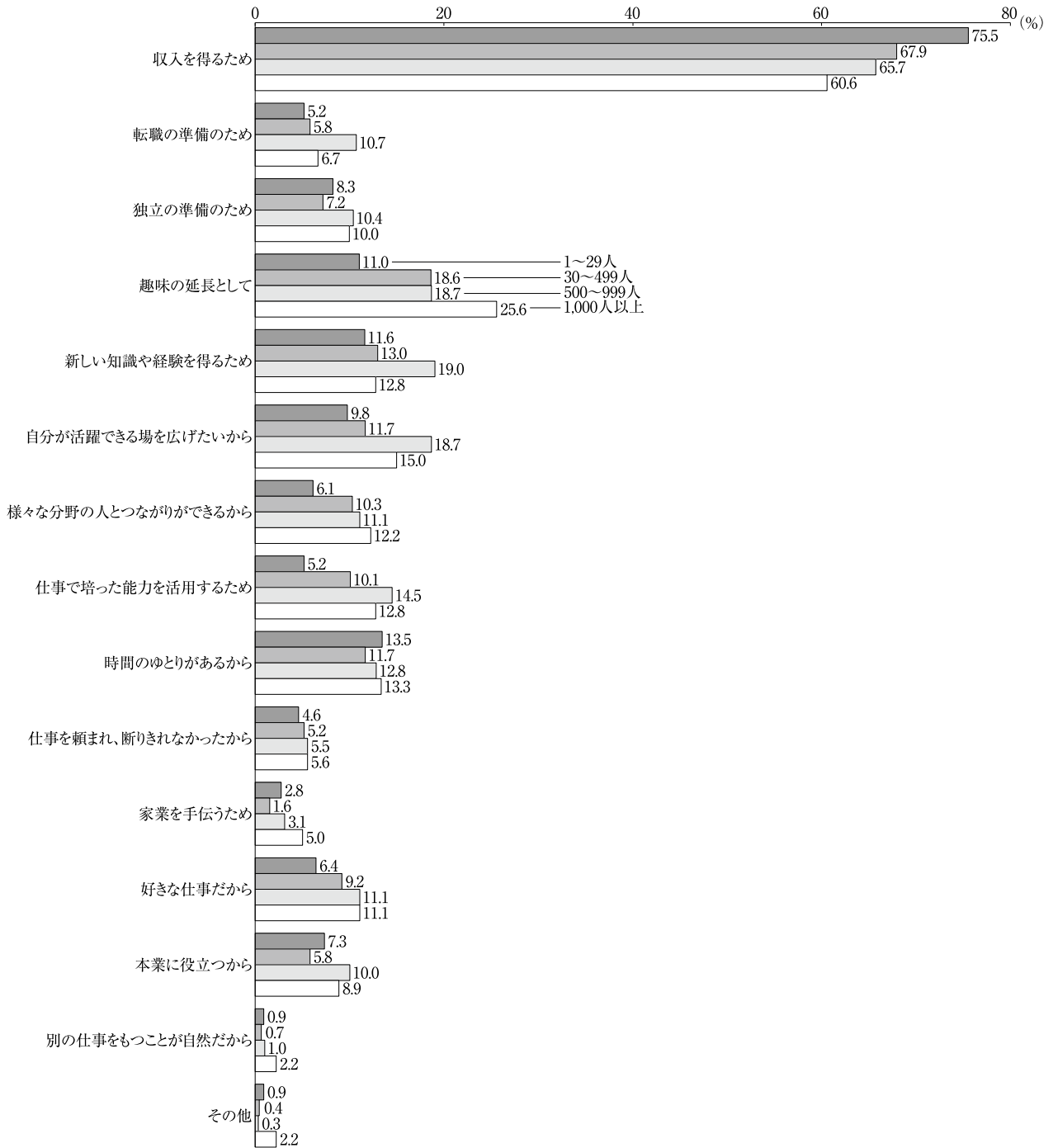
このように、副業は単なる副収入のみを目的としないことが示されるが、それが本業の属性によって異なるかどうかは、十分に研究が蓄積されていない。そこで、「正社員の副業に関する調査」で尋ねている副業を持つ理由に関する回答から、規模間の違いを明らかにする。

図－３は、四つの企業規模グループ別にみた、副業保有者における副業保有理由の回答割合である。なお、複数回答であるため、回答割合の合計は100%を超える。この図からは、「収入を得るため」に副業を持つ割合は高いことが示される。ただし、本業の企業規模が大きくなるにつれて収入のための副業割合は低下していることも同時に確認できる。1～29人規模においては、75.5%が収入を目的にしているのに対して、1,000人以上規模でその割合は60.6%である。この集計は、中小企業の従業員が収入を目的に副業を持つ人が多いことを示す一方、同時に、小規模企業においても、4人に1人は収入以外のことを目的に副業を持っていることも示している。

「収入を得るため」以外の理由においても、規模間の違いは大きく表れている。まず、「新しい知識や経験を得るため」「自分が活躍できる場を広げた

¹³ その背景には、Chesbrough（2003）によって提唱されるオープンイノベーション（open innovation）の概念がある。オープンイノベーションとは、「組織内部のイノベーションを促進するために、意図的かつ積極的に内部と外部の技術やアイデアなどの資源の流入を活用し、その結果組織内で創出したイノベーションを組織外に展開する市場機会を増やすこと」（Chesbrough, 2003、訳文は新エネルギー・産業技術総合開発機構「オープンイノベーション白書」を引用）。

図－3 正社員副業保有者における副業を持つ理由（本業の企業規模別、複数回答）

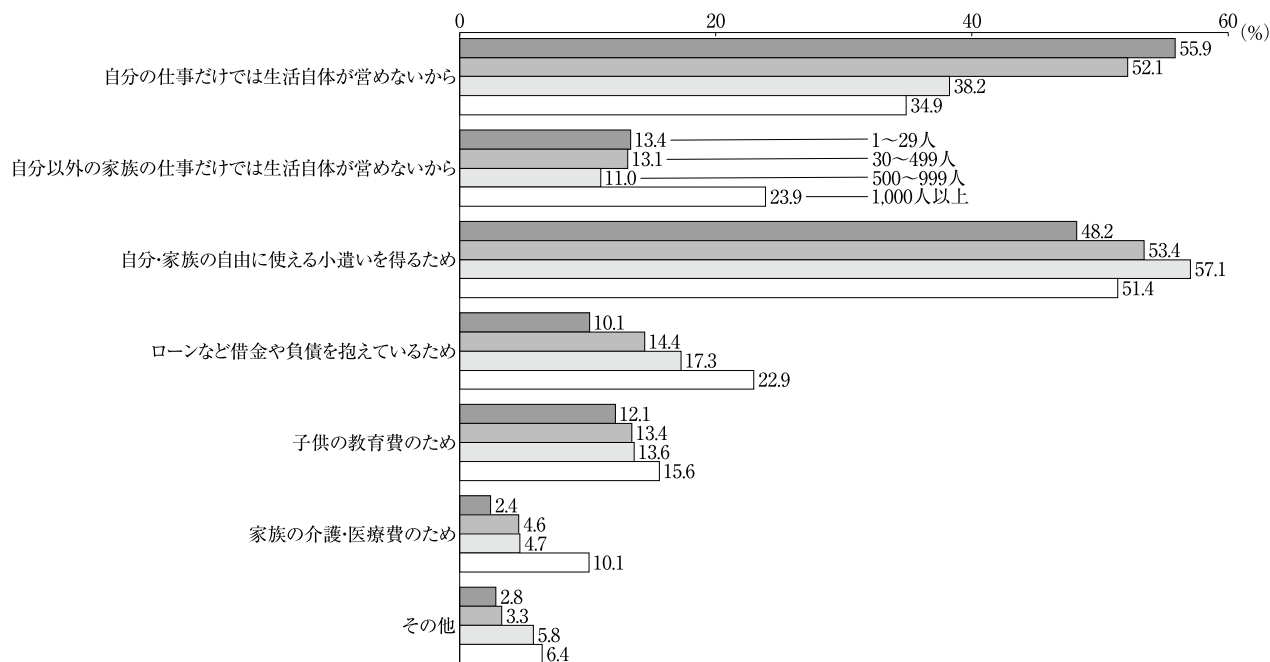


（注）回答時点における副業保有者の副業保有理由を集計したもの。

いから」などのスキル獲得を目的に副業を持つ傾向は、500～999人規模で強い。他方、1,000人以上規模では、「趣味の延長として」や「様々な分野の人とつながりができるから」という目的で副業が持たれている傾向が強い。それに対して、小規模

である1～29人規模に勤める場合は、非金銭的目的としての副業が保有されていない傾向がみられる。特に副業そのものを楽しむ趣味の延長や、ネットワーク形成、仕事で培った能力の活用として副業を持つ傾向が小さい。非金銭的目的で副業を持

図－４ 収入を目的とする副業の詳細理由（本業の企業規模別、複数回答）



（注）図－３で「収入を得るため」と回答した副業保有者の具体的な理由を集計したもの。

つ場合は、就労である副業においても余暇的な活用がされていると考えられる。このことから、本業の勤め先の規模間格差は副業の保有目的にも反映されることが明らかである。

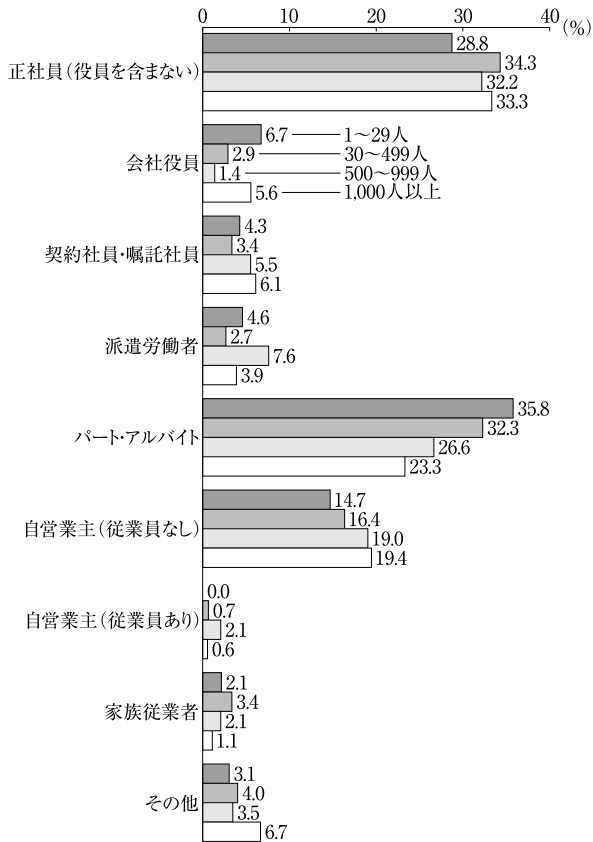
収入を目的とする副業においても、収入の必要性に関する切迫度によって副業の必要性に差が生じることが考えられる。その点を考慮して、調査は収入を目的に副業を持つサンプルに対して、収入目的の詳細理由も尋ねている。この集計のなかで切迫度が高いと考えられる「自分の仕事だけでは生活自体が営めないから」という回答は、中小企業に勤めるサンプルで高く（１～29人規模で55.9%、30～499人規模で52.1%）、大企業では低いことが示される（500～999人規模で38.2%、1,000人以上規模で34.9%）（図－４）。一方で、生活に必要な収入を確保したうえで追加的に求められる、小遣いを目的とする副業は、本業の勤務先が大企業である方がその割合は高い。収入目的には、生計を得る目的と、補助的な追加収入を得る目的があり、企業規模間で、その割合に差がみられる。

（３）副業の就業形態の違い

ここまで分析に用いた「正社員の副業に関する調査」は、本業の就業形態が正社員である者を対象に実施した調査であるが、副業の企業属性についてはその制限を設けておらず、正社員以外の様々な就業形態の副業が含まれている。図－５は、企業規模別にみた副業の就業形態の構成比である。この集計においても、企業規模間格差が副業の働き方の差異に影響することが示される。まず、副業が正社員である割合は、１～29人の小規模企業で相対的に低い。同様の傾向は、従業員を持たない自営業主においても確認される。これらの傾向に対応して、副業がパート・アルバイトである割合は本業の勤め先が中小企業である場合に高く、大企業である場合に低い。

同じ正社員であっても、本業の企業規模間の差異が副業の就業形態の選択において、いわゆる正規・非正規の差異として生じることが、図－５の集計結果から明らかである。図－３でみたように、

図－5 副業の就業形態（本業の企業規模別）



中小企業で働く正社員は収入目的で副業を持っている傾向があるが、その働き方としてはパート・アルバイトの割合が高く、収入を得る目的としては非効率となる可能性がある。

本節では、中小企業と大企業との間の副業に関する環境の違いを、独自に行ったアンケート調査のシンプルな集計結果から分析した。その結果をみると、中小企業においては、副業の認可について制度を明確に定めずに運用している。また、副業を認めていたとしても、制度は設けておらず、従業員は届出を出さずに副業を持つ傾向が強い。また、中小企業での就業を本業とする副業保有者では収入を得ることを目的とする傾向があり、スキルの獲得や趣味を目的とするような、余暇手段としての副業は、少ない。また、目的とする収入の具体的内容についても、中小企業においては小遣いとしてではなく、生計のためであるという側面が示される。しか

し、中小企業での就業を本業とする人の副業での雇用形態は、パート・アルバイトの割合が高い。

これまで、副業の保有動機に多様性があることは、川上（2021）で指摘されており、この保有動機の差異は本業における賃金率や労働時間などの待遇の違いとして説明できていたが、本節の分析からは、これが企業規模間の格差としても説明できることが示される。

3 コロナ禍・ポストコロナ禍における 中小企業の副業認可

ここまで、本業の企業規模間で副業にどのような違いがあるのかを、正社員を対象にした「正社員の副業に関する調査」を用いて分析した。その結果からは、副業の認可状況について「わからない」と回答する割合は高いものの、大企業よりも中小企業の方が副業を認めている割合が高いことが示された。調査が2022年9月に実施されたため、その結果は新型コロナウイルスの流行の影響を受けたものであり、コロナ流行前やコロナ終息後の認可状況はわからない。本節は、この課題を踏まえて、中小企業に対して実施されたアンケート調査である、日本政策金融公庫総合研究所「新規開業実態調査」の2021年度の個票データを用いて、新型コロナウイルスの流行期およびその前後において、どのような企業が副業を認可したか、もしくは、認可しようとしているかを明らかにしたい。

（1）「2021年度新規開業実態調査」について

「2021年度新規開業実態調査」は、日本政策金融公庫国民生活事業が融資を行った新規開業企業のうち、融資時点で開業後1年以内の企業を対象としている。さらに「2021年度新規開業実態調査（特別調査）」は、開業後5年以内の企業が対象となる（以下、二つの調査をまとめて「新規開業実態調査」と呼ぶ）。この調査が本分析に適しているの

は、新型コロナウイルスの影響およびその影響による副業の認可有無について尋ねている点である。特に、副業の認可については「開業時点」「コロナ流行期」「コロナ終息後」¹⁴の三つの時点の状況を尋ねている点は重要である。「開業時点」においてはコロナ流行前に副業が認められた要因、「コロナ流行期」では新型コロナウイルスの流行期における副業認可の要因、「コロナ終息後」には流行の影響を受けて、将来的に副業を認める（もしくは、副業を認め続ける）要因を分析できるのである。

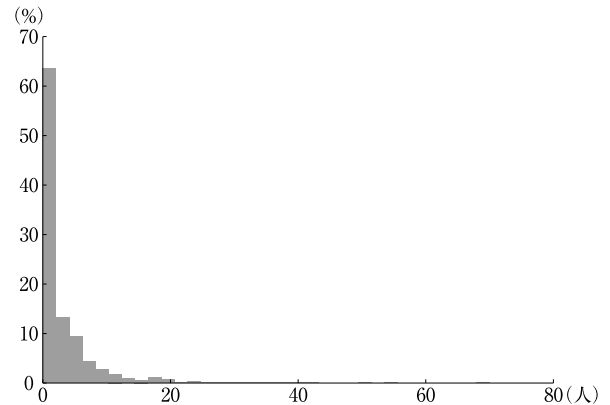
ただし、「新規開業実態調査」は日本政策金融公庫国民生活事業による貸出があった中小企業が対象であり、従業員規模が小さい。図－6は分析に用いるデータの従業員数のヒストグラムであるが、従業員数0人の雇用無し企業が34.0%、従業員数5人以下企業が82.0%であり、小規模企業が大半を占める。そのため、ここでみる分析は、中小企業のみを対象とすることに注意する必要がある。

（２）副業認可の傾向

新型コロナウイルスのマイナスの影響、開業時の従業員数とスキルの充足度および企業の属性（従業員数、非正社員比率、企業年齢、開業業種）が副業の認可に与える影響を分析したい。副業の認可有無は認可していれば1、認可していなければ0のダミー変数で示されるので、分析手法はシンプルなプロビット・モデルを用いる。推定モデルは以下の式で表せる。

$$\begin{aligned} P(Y_i^{start} = 1) &= F(a + \sum \delta_m X_{mi}) \\ P(Y_i^{covid} = 1) &= F(a + \sum \beta_k C_{ki} + \sum \gamma_l S_{li} + \sum \delta_m X_{mi}) \\ P(Y_i^{post} = 1) &= F(a + \sum \beta_k C_{ki} + \sum \gamma_l S_{li} + \sum \delta_m X_{mi}) \end{aligned}$$

図－6 現在の従業員数



資料：日本政策金融公庫総合研究所「2021年度新規開業実態調査」「2021年度新規開業実態調査（特別調査）」（以下表－3まで同じ）
（注）家族従業員、常勤役員、正社員、パート・アルバイト、派遣・契約の社員の合計数を用いている。

被説明変数 Y_i^{start} 、 Y_i^{covid} 、 Y_i^{post} は、それぞれ開業時、コロナ流行期、コロナ終息後の副業認可の有無である。 Y_i^{post} については、調査時点で新型コロナウイルスは終息していないため、終息後の展望である点に留意する必要がある。説明変数 X_{mi} は、企業属性（従業員数、非正社員比率、企業年齢、業種）を表す。 S_{li} は開業時の従業員数充足度と従業員スキル充足度を表し、 C_{ki} は新型コロナウイルスのマイナスの影響であり、本分析では「新規開業実態調査」の設問にある12個の項目「販売価格を引き上げた」「販売価格を引き下げた」「新しい顧客を開拓した」「仕入先を見直した」「従業員に休業してもらった」「従業員を削減した」「金融機関から新たに借入を行った」「金融機関借入の支払い条件を変更した」「経営者が現在の事業以外で働くようになった」「家族が現在の事業以外で働くようになった」「経営者や家族の預金を取り崩した」「仕入れ代金支払いの猶予を受けた」を用いる¹⁵。 $F(\cdot)$ は累積分布関数である。

また、このモデルにおいては、新型コロナウイルスの流行前の副業認可をみるため、開業年月が

¹⁴ 「コロナ流行期」は調査時点が新型コロナウイルスの流行期であることから、「現在」の認可状況を答えるものである。また、「コロナ終息後」については現在の状況ではなく、将来の展望を答えている。

¹⁵ 調査では13個目として「当てはまるものはない」があるが、説明変数同士で多重共線性が発生する可能性を考慮してモデルには加えていない。

表－ 2 記述統計量

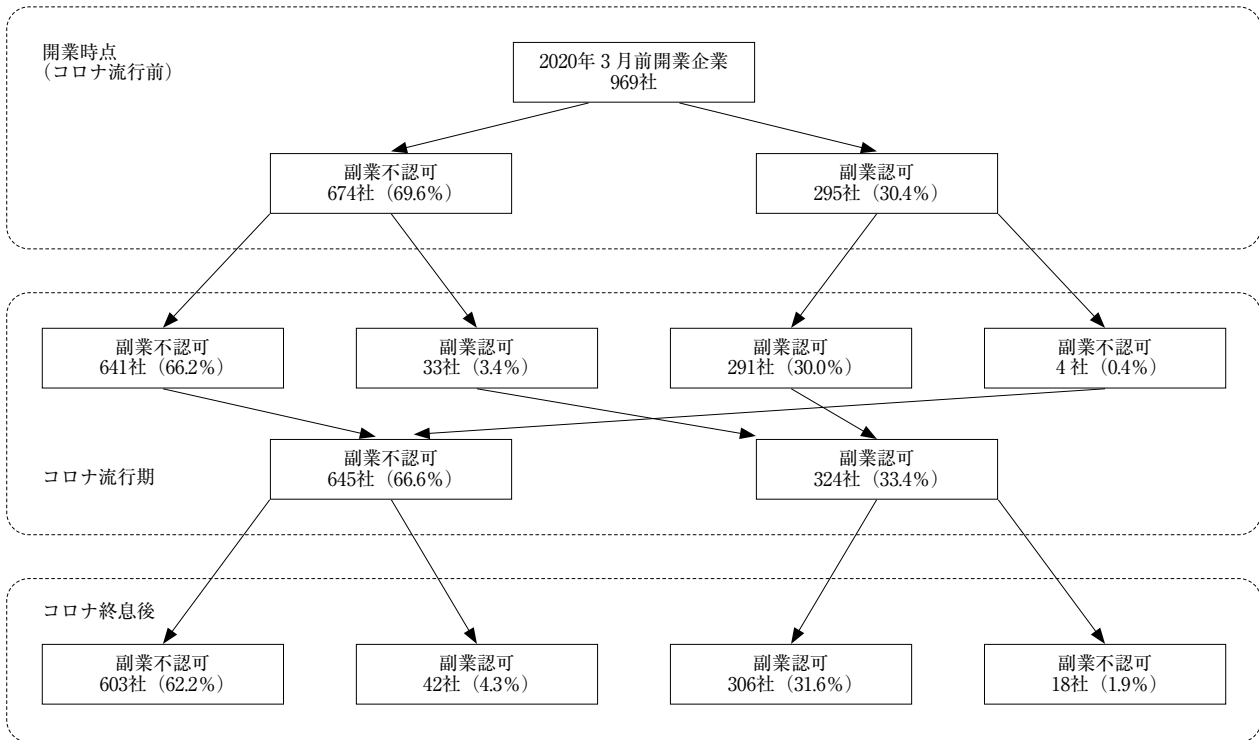
変数名	観測数	平均値	標準偏差	最小値	最大値
副業認可有無（開業時点）	1,570	0.273	0.445	0.000	1.000
副業認可有無（コロナ流行期）	1,572	0.305	0.460	0.000	1.000
副業認可有無（コロナ終息後）	1,560	0.340	0.474	0.000	1.000
従業者数	1,572	5.482	5.614	2.000	71.000
企業年齢	1,572	1.141	0.518	0.000	4.000
開業業種					
建設業	1,572	0.086	0.280	0.000	1.000
製造業	1,572	0.029	0.167	0.000	1.000
情報通信業	1,572	0.025	0.158	0.000	1.000
運輸業	1,572	0.016	0.125	0.000	1.000
卸売業	1,572	0.045	0.206	0.000	1.000
小売業	1,572	0.110	0.313	0.000	1.000
飲食店・宿泊業	1,572	0.184	0.387	0.000	1.000
医療・福祉	1,572	0.206	0.405	0.000	1.000
教育・学習支援業	1,572	0.025	0.156	0.000	1.000
サービス業	1,572	0.230	0.421	0.000	1.000
不動産業	1,572	0.036	0.185	0.000	1.000
その他	1,572	0.009	0.094	0.000	1.000
コロナ禍の対策					
販売価格を引き上げた	1,572	0.049	0.216	0.000	1.000
販売価格を引き下げた	1,572	0.062	0.242	0.000	1.000
新しい顧客を開拓した	1,572	0.163	0.369	0.000	1.000
仕入先を見直した	1,572	0.064	0.245	0.000	1.000
従業員に休業してもらった	1,572	0.115	0.319	0.000	1.000
従業員を削減した	1,572	0.038	0.190	0.000	1.000
金融機関から新たに借入を行った	1,572	0.146	0.354	0.000	1.000
金融機関借入の支払い条件を変更した	1,572	0.015	0.123	0.000	1.000
経営者が現在の事業以外で働くようになった	1,572	0.025	0.158	0.000	1.000
家族が現在の事業以外で働くようになった	1,572	0.015	0.120	0.000	1.000
経営者や家族の預金を取り崩した	1,572	0.167	0.373	0.000	1.000
仕入れ代金支払いの猶予を受けた	1,572	0.011	0.106	0.000	1.000
当てはまるものはない	1,572	0.477	0.500	0.000	1.000
開業時の充足度					
従業員数	1,572	2.049	1.055	1.000	4.000
従業員スキル	1,572	2.190	1.050	1.000	4.000
2020年 3 月以前開業企業全体					
副業認可有無（開業時点）	982	0.308	0.462	0.000	1.000
副業認可有無（コロナ流行期）	981	0.335	0.472	0.000	1.000
副業認可有無（コロナ終息後）	975	0.357	0.479	0.000	1.000

2020年 3 月以前の企業を対象に分析を行う。コロナ流行期 Y_i^{covid} の分析においては、コロナ禍に初めて副業を認可した企業を対象とするために、2020年 3 月以前の開業時点において副業を認可していた企業は除いて分析する¹⁶。コロナ終息

後の副業認可 Y_i^{post} の分析対象は Y_i^{covid} と同様に流行前に副業を認めていなかった企業を対象とし、調査時点まで一度も副業を認めていなかった企業（ $Y_i^{start} = 0$ かつ $Y_i^{covid} = 0$ ）において、将来新たに副業を認めようとする企業の特性も分析する。

¹⁶ 2020年 4 月以降に開業をした当初から副業を認めていた企業は、コロナ禍の影響下で副業を認めていると判断して、分析対象に含める。

図－７ 2020年３月以前に開業した企業における副業認可の推移



(注) 1 2020年３月以前に開業した企業かつ、三つの時期の副業認可有無を回答している企業を対象に集計を行っている。
2 すべての期間の副業認可回答を集計対象の条件としている。

表－２は、分析に用いるサンプルの記述統計量である。 Y_i^{covid} の分析に用いるコロナ禍前には副業を認めていなかった企業を集計対象としているが、コロナ流行前の副業認可の状況を見るために、2020年３月以前に開業したサンプル全体で副業認可有無の集計も行っている。副業認可状況の推移をみると、2020年３月以前に開業していた企業では、30.8%がすでに副業を認めていたが、コロナ流行期である2021年には33.5%に上昇している。コロナ終息後に副業認可を計画している企業は35.7%となる。副業認可途中で終了するケースも含まれるが、新規開業企業においても上場企業および同等の企業と同じく（図－１参照）、副業認可割合は上昇傾向にあると考えられる。

企業年齢は０～４歳の範囲で分布しているが、調査時点の2021年を０歳とすると、2017年以降に開業している企業が調査対象であると見なすことができる。これは、対象企業の多くが、「働き

方改革」が策定された後に開業していることを意味している。コロナ禍の影響については、「当てはまるものはない」ケースが47.7%であり、半数近くの企業がいずれかのマイナス面の影響を受けていることがわかる。コロナ禍のマイナス面の影響のうち相対的に多いのが、「経営者や家族の預金を取り崩した」(16.7%)、「金融機関から新たに借入を行った」(14.6%)という資金上の課題で、それに続く影響として「従業員に休業してもらった」(11.5%)がある。他方、コロナ禍による負の影響に対して、「新しい顧客を開拓した」のような経営改善につながる対応も16.3%みられている。充足度は「十分だった」が１、「どちらかといえば十分だった」が２、「どちらかといえば不十分だった」が３、「不十分だった」が４となるように数値を振り分け、これを１～４の範囲でスコア化して用いる。

図－７は、2020年３月以前に開業していた企

業¹⁷を対象に、副業認可の選択がどのように変化したかをフローで示したものである。この集計では、コロナ流行前の時点で30.4%が副業を認めており、すでに高い水準で副業が認可されていることが示される。これらの企業のなかで、コロナ禍に副業を禁止した企業はわずか1.4%（4社/295社）であった。それに対して、副業を認めていなかった企業674社のうち、4.9%の33社が新たに副業を認めている。全体でみると、コロナ禍における副業認可割合は3%ポイント上昇している。

コロナ終息後の展望をみると、コロナ流行期以上に、副業認可への転換が進むことが見込まれる。コロナ禍に副業を認めていなかった企業645社の6.5%の42社が新たに副業を認めると回答している。他方、副業認可企業は324社が306社に減少し、認可の継続割合は94.4%であるが、コロナ流行期に休業などの影響下にある企業が緊急避難的に副業を認めていたと解釈されるなかで、この継続割合は高いといえるだろう。

新型コロナウイルスの影響は、中小企業の副業認可を促したといえるが、コロナの流行が終息した後も認可を継続する傾向とともに、新たに副業を認める動きも確認される。では、どのような企業が、コロナ流行前から、あるいはコロナ流行期で副業を認可し、コロナ終息後に新たに副業認可を計画しているのだろうか。

プロビット分析の推定結果は、表-3にまとめている。開業時点（コロナ流行前）の推定結果からは、企業規模（従業員数の最大値は70人）と認可の関係は認められない一方で、非正社員比率が高い場合や、一部の業種¹⁸では、副業を認めていた傾向が確認される。副業を持ったり副業が認められたりする傾向が、非正社員で強いことを示

す既存の研究や調査¹⁹と矛盾しない。それは、相対的に非正社員比率が高い飲食店・宿泊業で認可割合が高いことから説明できる。業種の特徴として情報通信業、医療・福祉は業種および専門職の特性として副業を持つ傾向が強い業種であり（川上、2021）、その影響も推定結果から観察される。また、情報通信業については、コロナ流行期に副業認可が広まっていない点からも、職業特性が強いことが示される。

新型コロナウイルス流行時に副業を認めた企業は若い企業で、従業員数が多く、非正社員比率が高い傾向が示される。また、飲食店・宿泊業、医療・福祉、サービス業、教育・学習支援業、不動産業など、顧客との対面を業務の一部とし、新型コロナウイルスの感染対策による制約を受けやすい業種で、認可割合が高まっていることが示される。また、新型コロナウイルスの直接の影響においては、これまで指摘されていたような従業員の休業・削減が副業認可を促す影響を与えていることが実証される。また、経営者が家族の預金を取り崩し、経営の資金に充てるような経営環境の悪化も、賃金支払いの困難性を伴い副業認可に影響したと考えられる。他方、新型コロナウイルスの影響により、経営者自身が副業を始めていることが副業認可に結びついている点も注目される。小規模企業においては、コロナの感染対策のための稼働率の低下によって、経営者自身も所得を維持するために副業する必要性が生じている。

コロナ流行期に副業を認めていた企業を含むサンプルで、コロナ流行後の副業認可の展望を分析すると、多くの変数で有意な結果が得られるものが重複していることから、コロナの影響により副業認可が継続していることが示唆される。ただ

¹⁷ 開業時点、コロナ流行期、コロナ終息後の三つの期間で副業の認可の有無を回答している企業に限定をしている。

¹⁸ リファレンス・グループは製造業である。

¹⁹ 非正社員の副業認可は労働政策研究・研修機構「従業員の副業と就業規則等に関する実態調査（2004年）」、非正社員の副業率は川上（2022）を参照。

表－３ 副業認可有無の要因分析（プロビット分析）

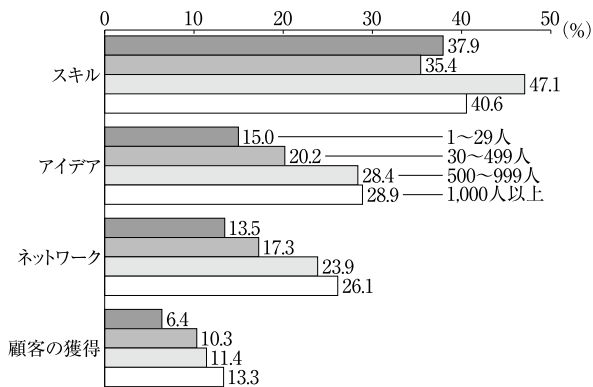
	副業認可 (開業時点)	副業認可 (コロナ流行期) コロナ前不認可	副業認可 (コロナ終息後) コロナ前不認可	副業認可 (コロナ終息後) 流行期・流行前不認可
	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値
企業年齢	0.031 1.21	-0.140*** -4.99	-0.151*** -5.26	-0.005 -0.43
従業者数対数値	0.010 0.42	0.046*** 3.55	0.024* 1.74	-0.002 -0.21
非正社員比率	0.253*** 4.69	0.199*** 7.15	0.208*** 6.95	-0.003 -0.17
開業業種				
建設業	0.058 0.48	0.009 0.16	-0.096 -1.38	-0.007 -0.21
情報通信業	0.484*** 3.67	0.079 0.99	0.026 0.28	0.017 0.33
運輸業	0.238* 1.72	0.030 0.30	-0.074 -0.71	-0.056** -2.05
卸売業	0.056 0.42	0.007 0.09	-0.060 -0.76	-0.010 -0.31
小売業	0.154 1.27	0.083 1.49	0.059 0.87	0.082** 2.09
飲食店・宿泊業	0.286** 2.38	0.245*** 4.36	0.168** 2.50	0.053 1.40
医療・福祉	0.232** 2.03	0.198*** 3.69	0.125* 1.92	-0.002 -0.08
教育・学習支援業	0.053 0.37	0.204** 2.28	0.102 1.04	-0.056** -2.05
サービス業	0.118 1.06	0.105** 2.02	0.019 0.30	-0.012 -0.42
不動産業	-0.164 -1.43	0.200** 2.48	0.116 1.32	0.009 0.18
その他	-0.246** -2.36	0.174 1.19	0.063 0.42	-0.056** -2.05
コロナ禍の対策				
販売価格を引き上げた		0.024 0.52	0.079 1.61	0.049* 1.80
販売価格を引き下げた		0.056 1.32	0.097** 2.10	0.036 1.42
新しい顧客を開拓した		0.076*** 2.75	0.073** 2.49	0.013 0.67
仕入先を見直した		-0.022 -0.47	0.033 0.70	0.026 1.11
従業員に休業してもらった		0.122*** 3.80	0.116*** 3.41	0.032 1.42
従業員を削減した		0.132** 2.41	0.127** 2.17	0.033 0.95
金融機関から新たに借入を行った		0.012 0.39	0.016 0.46	0.005 0.23
金融機関借入の支払い条件を変更した		-0.032 -0.37	0.097 1.16	0.076** 1.99
経営者が現在の事業以外で働くようになった		0.316*** 4.60	0.316*** 4.55	0.185*** 3.33
家族が現在の事業以外で働くようになった		0.006 0.07	-0.101 -1.04	-0.531*** -7.12
経営者や家族の預金を取り崩した		0.084*** 3.02	0.064** 2.19	0.002 0.11
仕入れ代金支払いの猶予を受けた		-0.123 -1.40	-0.087 -0.88	0.030 0.52
開業時の充足度				
従業員数		0.002 0.12	-0.005 -0.34	-0.011 -1.13
従業員スキル		0.009 0.70	-0.007 -0.53	-0.014 -1.50
サンプルサイズ	594	1,572	1,562	1,073
擬似決定係数	0.115	0.161	0.138	0.131
Chi2値	749.3	259	220.6	2,132.4
対数尤度	-355.5	-810.6	-862.6	-222.6

(注) 1 掲載されている数値は、上段は限界効果、下段は漸近t値である（表－４も同じ）。

2 リファレンス・グループは、業種は製造業である。

3 *, **, ***はそれぞれ限界効果が有意水準10%、5%、1%で統計的に有意であることを示す（表－４も同じ）。

図－8 副業が本業の役に立つ割合
(本業の企業規模別)



資料:「正社員の副業に関する調査」(表－4も同じ)

(注) 副業保有者を対象とした設問「副業を通じて役に立ったことはありますか」の回答である「副業で得たスキルを本業で使うことができた」「副業の経験から本業のビジネスのアイデアを得た」「副業で培った人的ネットワークが本業で役立った」「副業で得た顧客を本業で役立てた」への選択をそれぞれ「スキル」「アイデア」「ネットワーク」「顧客の獲得」として選択された割合をまとめている。

し、業種間の差異をみると、飲食店・宿泊業と医療・福祉以外の業種は将来的に副業認可が抑制されることが示唆される。

他方、コロナ流行以前に一度も副業を認めておらず、新たに副業を認めようと考えている企業については、明確な効果を示す要素は観察されないが、コロナ流行前に確認された変数である非正社員比率の影響が確認されないことから、これまで中小企業で認められてきた副業とは異なる方針で認可が行われる可能性がある。

新型コロナウイルスの流行前には、もともと副業が認められやすい非正社員比率の高い企業、副業を保有する職業慣行の強い業種で副業が認められる傾向がある。コロナ流行期においては、新型コロナウイルスの流行が副業の認可を促すため、この時期の副業認可は流行後も継続する傾向がみられる。コロナ流行後、新たに副業を認めることを計画している企業は、コロナ流行前と異なる傾向が観察される。

4 副業が本業のパフォーマンスを

高める効果

ここまで、中小企業や新規開業企業における副業認可について、その特徴と要因を分析した。中小企業は大企業と比較して副業に関する認可について明確な制度を置かず、従業員は制度の有無がわからないまま副業を保有していること、副業が認められていたとしても放任的であり届出なども出さずに副業を持っている傾向が示された。また、中小企業の副業は正社員であっても収入を得ることを目的とする傾向が強く、企業単位の分析からも非正社員比率の高い企業、新型コロナウイルスの影響を受けている企業で副業が認可されていることも示された。

以上の分析からは、中小企業における副業は、「働き方改革」で目的とされていたオープンイノベーションに求められるような、副業を通じたスキル向上やネットワーク形成自体を目的とする副業とは異なっていることが示唆される。このような規模間の差異がデータからも認められるかを、第2節で用いた「正社員の副業に関する調査」から明らかにしたい。

「正社員の副業に関する調査」では、副業の経験が本業の役に立っていたかを、「副業で得たスキルを本業で使うことができた」「副業の経験から本業のビジネスのアイデアを得た」「副業で培った人的ネットワークが本業で役立った」「副業で得た顧客を本業で役立てた」などの複数の項目²⁰で尋ねている。図－8は、これらの項目を順に「スキル」「アイデア」「ネットワーク」「顧客の獲得」とし、副業が本業の役に立っている割合を、企業規模別にまとめたものである。

図－8からは、起業規模に関わらず全体的に副

²⁰ 調査は他に「副業がストレスの解消につながり、本業の生産性が上がった」「副業を通じて、地域の人々との交流が広がった」かも尋ねているが、本稿の分析の目的とは異なる項目であるため、分析には加えていない。

業を通じて得られる「スキル」が最も高く、それに「アイデア」「ネットワーク」「顧客の獲得」が続いていることがわかる。本業の勤務先の規模の違いをみると、大企業の方が副業を通じて得られた経験を本業に活かすことができおり、特に、副業を通じたアイデアの発見、ネットワークの形成で規模間の差が大きい。その背景には、本稿の図－3でみたように、従業員が副業を持つ理由について、スキルを得る目的を挙げる人の割合が大企業の方が高い傾向にあったことが挙げられるだろう。副業を持つことの賃金率への効果を実証している川上（2021）においても、スキル獲得を目的に副業を持つことが、本業のパフォーマンスを高める条件となっていることが示されている。一方で、小規模企業であったとしても、3人に1人以上は、副業を通じて得たスキルが本業に役に立っている点も重要である。

他方、本稿の分析から、中小企業においては、大企業と比較して、副業の認可制度を置いておらず、運用によって対応している傾向が強いことが示された。従業員が勤め先にわからないように副業を持っていた場合、副業から得た経験や人的ネットワークは、個人レベルで、かつ、本業企業にわからないように活用しなくてはならない。この点を踏まえ、副業の認可制度が副業経験の活用に与える影響を分析するため、被説明変数に図－8で用いた副業が本業に役に立っていれば1、役に立っていなければ0を示すダミー変数をおき、説明変数に副業の認可状況を用いるプロビット分析を行う。推定モデルは以下の通りである。

$$P(E_i = 1) = F(\alpha + \sum \beta_n A_{ni} + \text{control variables}_i)$$

E_i は副業が本業の役に立っているかを示すダミー変数で、「スキル」「アイデア」「ネットワーク」「顧客の獲得」について個別に推定を行う。 A_{ni} は副業に関する認可制度の状況を示し、リファレンス・グループを「(制度の有無が) わからない」とし、「不認可」「届出制度あり」「届出制度なし、上司・人事に伝える」「届出制度なし、届出なし」「手続きがわからない」との差異を分析する。コントロール変数には、回答者の年齢対数値、性別、婚姻状況、子供の人数、最終学歴、本業の勤続年数、労働時間、賃金率の対数値、職業、業種、企業規模を用いる。分析は、中小企業（1～499人）と大企業（500人以上）に分けて行う。

プロビット分析の推定結果をまとめたものが表－4である。中小企業において、制度が曖昧である状況と比較して、認可制度が定められており、かつ届出の提出、もしくは上司・人事に副業を持つことを伝えることが本業のパフォーマンスに強く結びついていることが示される。従業員が副業を持つことを放任している場合は、従業員の持つ副業がどのようなものであるかを本業企業が把握できず、本業の仕事に結びつけることが困難となる。スキルの獲得については、経験を通じて高まるスキルに関する経験学習の枠組みにおいて、上司からの内省支援が業務向上に貢献することが実証されている（中原、2021）²¹。副業を通じて得た経験も、職場における上司とのコミュニケーションを通じて学びとなっている可能性が示唆される。他方、ビジネスのアイデアや人的ネットワークの情報についても、副業を経験した本人のみが抱えただけでは、本業企業全体のパフォーマンスに結びつかない可能性がある。経営学の枠組みで構築される知識共有においても、社外のネットワークや経験が本業に活かされることが指摘されている（向日、2010、2015）。従業員の情報管理にコスト

²¹ 副業の経験と内省の有無が本業に役立つ影響については、川上（2024）で関係があることが指摘されている。

表－4 副業認可の状況が副業の本業への効果に与える影響（プロビット分析）

(1) 中小企業（1～499人）

	スキル	アイデア	ネットワーク	顧客の獲得
	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値
不認可	-0.076 -1.23	0.086* 1.67	0.046 0.91	0.069 1.53
届出制度あり	0.183*** 2.80	0.188*** 3.70	0.067 1.47	0.018 0.60
届出制度なし、上司・人事に伝える	0.153*** 2.61	0.139*** 3.21	0.121*** 2.82	0.078** 2.36
届出制度なし、届出なし	0.071 1.45	0.045 1.32	0.032 0.93	0.033 1.31
手続きがわからない	0.036 0.52	0.047 0.98	0.036 0.78	-0.024 -0.88
サンプルサイズ	737	737	737	737
擬似決定係数	0.140	0.179	0.155	0.212
Chi 2 値	3,445.8	2,840.1	3,155.3	2,236.6
対数尤度	-416.7	-288.1	-268.3	-169.5

(2) 大企業（500人以上）

	スキル	アイデア	ネットワーク	顧客の獲得
	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値	限界効果/漸近t値
不認可	-0.163* -1.69	-0.175** -2.54	0.017 0.21	-0.062 -1.37
届出制度あり	0.039 0.47	0.092 1.25	0.105 1.55	0.098* 1.88
届出制度なし、上司・人事に伝える	-0.014 -0.16	0.190** 2.34	0.240*** 3.17	0.065 1.14
届出制度なし、届出なし	0.022 0.26	0.018 0.24	0.023 0.37	0.021 0.45
手続きがわからない	-0.184* -1.90	-0.017 -0.19	0.038 0.45	-0.098** -2.54
サンプルサイズ	445	445	445	445
擬似決定係数	0.101	0.171	0.155	0.186
Chi 2 値	1,658.2	2,097.0	1,863.1	3,666.4
対数尤度	-274.9	-222.2	-213.2	-138.6

- (注) 1 被説明変数は、副業保有者を対象とした設問「副業を通じて役に立ったことはありますか」の回答である「副業で得たスキルを本業で使うことができた」「副業の経験から本業のビジネスのアイデアを得た」「副業で培った人的ネットワークが本業で役立った」「副業で得た顧客を本業で役立てた」への選択ダミー変数を、それぞれ「スキル」「アイデア」「ネットワーク」「顧客の獲得」として掲載している。
- 2 説明変数の副業認可状況のリファレンス・グループは、「(制度の有無が) わからない」である。
- 3 分析の対象は副業を保有しているサンプルであり、表に掲載されている副業認可にかかる変数の他に、回答者の年齢対数値、性別、婚姻状況、子供の人数、最終学歴、本業の勤続年数、労働時間、賃金率の対数値、職業、業種、企業規模をコントロール変数として用いている。

がかかる大企業においても、副業で得られたネットワークやビジネスアイデアの活用について、上司・人事への情報共有が効果的であることが示されている（表－4(2)）。

以上の分析から、中小企業は大企業と比較して、副業の経験が本業の役に立っている割合が小さいことが示される。特に、副業で得たアイデアの活用や人的ネットワークの利用でその差異が大きかった。一方、中小企業においては、副業を認める際に明確なルールを設けていない傾向が強かったが、本業企業における従業員の副業の把握は、副業経験を本業に活かすうえで重要な要素と

なる。中小企業においては、副業に関する情報を上司・人事が把握することでスキル、アイデア、ネットワーク、顧客の獲得の全てで統計的に有意に活用できる割合が高まっている。大企業においても上司・人事による副業の把握がアイデアとネットワークを活用する割合を高めている。

5 分析結果のまとめと

副業に関するその他の課題

本稿は、中小企業や新規開業企業における副業認可とその影響を、筆者が独自に実施したアン

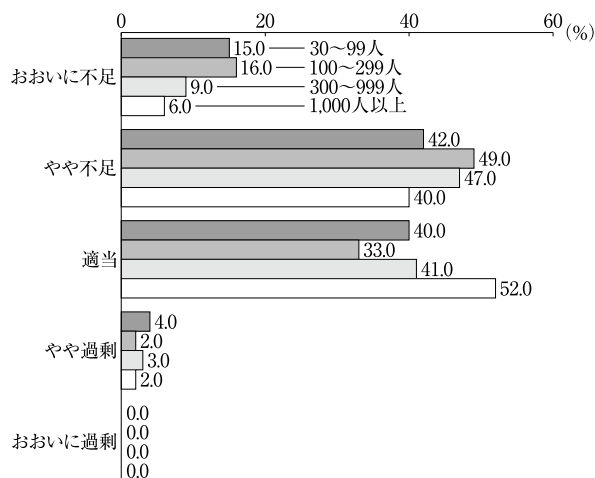
ケート調査である「正社員の副業に関する調査」と日本政策金融公庫総合研究所「2021年度新規開業実態調査」「2021年度新規開業実態調査（特別調査）」から分析を行った。中小企業で働く正社員は、大企業と比較して収入、特に生計を維持するための収入を目的に副業を持つ傾向が強く、逆にスキルや趣味を目的に副業を持つ傾向が弱かった。また、中小企業は副業を禁止している割合は小さいものの、副業認可を制度として導入するのではなく、放任的に従業員に自由に選択させている割合が高かった。

また、中小企業は、大企業と比較して、副業を通じて得られた経験が本業に役に立つ割合が小さかった。その解釈としては、そもそも中小企業で働く従業員はスキルの獲得よりも収入を得ることを目的とする副業が多いため、その経験の効果を受けにくいことが挙げられる。それに加えて、追加的な分析からは、従業員の副業の状況を把握することができるような副業認可制度（申請書の提出、上司・人事の確認）を置いている場合に副業の経験が役に立つ傾向が強いことが確認された。従業員の副業に関する情報を把握していない傾向の強い中小企業は、副業を通じて得られた経験が本業に十分に活かされないという解釈が得られる。

また、新型コロナウイルスの流行以前においては、中小企業のなかでも非正社員比率が高い企業や、飲食店・宿泊業、情報通信業、医療・福祉などの業種で副業が認可されている傾向が「新規開業実態調査」を用いた分析から明らかになった。

また、新型コロナウイルス流行によるマイナスの影響（従業員の休業・削減、経営者の預金取り崩しなど）も副業の認可を促しており、コロナ禍における本業企業の稼働率の低下に対し、雇用の維持と従業員の所得確保を目的として副業を認可したと説明できる。しかし、コロナ禍以降、初めて副業を認可しようとする企業は、非正社員比率などの収入確保に関連する変数は統計的有意な結

図－9 常用労働者の過不足状況（企業規模別）



資料：厚生労働省「労働経済動向調査」（2023年1-3月期）

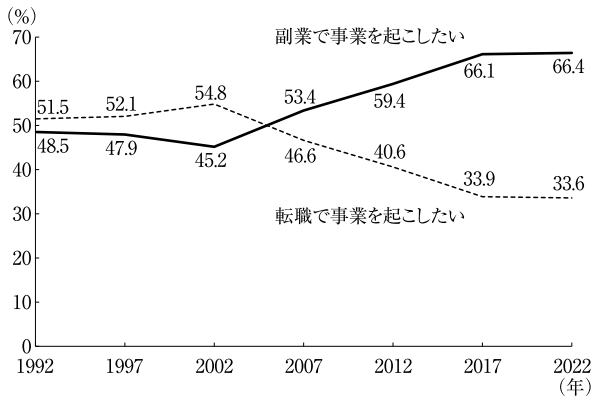
果は得られず、これまでとは異なった傾向を示唆している。

本稿の分析からは、これまでの研究と同様に、副業保有の実態は、本業の就業環境に大きく影響を受けるということが示される結果が得られた。本業における規模間格差が副業の内容にも影響している。一方で、収入目的で副業が保有される傾向が中小企業で観察され、それは副業の経験が本業で活かされにくいことも示されるが、それは副業を認める本業企業が、従業員の副業を正式に認めて、その情報を把握することで解消されることも明らかになった。副業が認められているかどうかもわからない環境下で副業を持つより、本業の勤め先も認識し、評価されている方が、心理的安全性も保たれるし、その経験を本業に活かしやすいといえるだろう。

本稿では、中小企業における副業の認可を中心に分析を行った。これは、副業人材を送り出す側（副業の労働供給側）を分析したと換言することができるが、中小企業における副業の、それ以外の論点も最後に二つ挙げたい。

少子高齢化が進み、雇用のミスマッチが存在するなかで、中小企業には人手不足の状況が続いている。図－9は厚生労働省「労働経済動向調査」

図-10 「事業を起こしたい」と考える人のうち、
転職での希望者と副業での希望者の割合



資料：総務省「就業構造基本調査」

の2023年1-3月期の常用労働者の過不足状況を企業規模別にまとめたものである。大企業と比較すると、中小企業で労働者の不足感が強いことがわかる。労働力不足の状況下における雇用の確保という課題においては、副業人材を送り出すよりも、むしろ受け入れること（副業の労働需要側）についても論じる必要があるだろう。

「働き方改革」以降、副業を持つことが認可され副業を始めた人材は、すでに仕事の経験を積み重ねており、いわゆる即戦力となる人材である割合が高いと考えられる。また、長期的な雇用契約を結ばず、プロジェクト単位での契約を行うなど、フレキシブルに活用できることも利点の一つであるといえるだろう。桑本・青木（2024）は都市部の副業人材が地方企業で活用される事例の様々なケースについて、マッチングのプロセスや報酬、その効果まで詳細に紹介している。ここで分析されているような、中小企業・地方企業の人手不足に対する副業人材活用のためのプロセスやパフォーマンスに与える影響を、質的分析に加え

て量的分析からも評価することが、今後の課題として残される。

また、中小企業は、その経営者自身が副業を行っている、もしくは、副業として事業を営んでいる可能性があることにも注意する必要がある。総務省「就業構造基本調査」によれば、事業を起こしたいと考える希望者について、転職で「事業を起こしたい」と考える割合と、副業（追加就業）で「事業を起こしたい」と考える割合は、2002年まではおよそ同数であったが、2007年以降、副業で「事業を起こしたい」という割合は増加を続け、2017年以降は約66%で推移している（図-10）。副業として事業を営営する副業起業家（Hybrid Entrepreneurs）について詳細なサーベイを行っている熊田（2022）によれば、副業起業からは、スキルアップや自己充足感が得られることがわかっている。また、村上（2017）は日本政策金融公庫総合研究所「起業と起業意識に関する調査」から、副業起業家を経てフルタイム起業家に移行することで、事業の失敗確率が低下することを明らかにしている。その背景には、副業起業期間に顧客を開拓し、事業について学び、場合によっては撤退の判断を前もって行うなどの対応をしていることが挙げられる。

本稿の分析においては、副業から得た経験が本業の企業に活かされるかを分析の対象としたが、中小企業に関連する以上の論点を踏まえれば、本業の経験がいかに副業企業に活用されているか、副業で得た経験が副業保有者の起業家としてのスキルをいかに高めているかについても十分に明らかになっておらず、課題として残されるといえるだろう。

<参考文献>

- 何芳（2022）「正規雇用者の副業の保有と転職、賃金の関係 ―パネルデータを用いた実証分析―」内閣府経済社会総合研究所『経済分析』第205号、pp.133-158
- 川上淳之（2017）「誰が副業を持っているのか？ ―インターネット調査を用いた副業保有の実証分析」労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』第680号、pp.102-119

- (2021) 『「副業」の研究—多様性がもたらす影響と可能性』 慶應義塾大学出版会
- (2022) 『「就業構造基本調査」にみる副業を保有する背景』 日本統計協会『月刊「統計」』 第73巻第7号、pp.20-28
- (2024) 「副業を通じて得られる経験と学習」 日本経済研究所『日経研月報』 2024年4-5月号、pp.2-7
- 熊田和彦 (2022) 「副業起業の新たな可能性」 日本労務学会『日本労務学会誌』 第23巻第2号、pp.33-44
- 桑本香梨・青木遥 (2024) 「都市部人材とともに成長する地域企業—副業・兼業人材を活用する地域の事例—」 日本政策金融公庫総合研究所『調査月報』 第186号、pp.4-15
- 玄田有史 (2017) 「雇用契約期間不明に関する考察」 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』 第680号、pp.69-85
- 鶴光太郎・川上淳之・久米功一 (2022) 「新型コロナウイルス感染拡大下での在宅勤務、独立自営、副業、失業の実態について：RIETI『Withコロナ・AI時代における新たな働き方に関するインターネット調査』から」 経済産業研究所『RIETI Policy Discussion Paper Series』 22-P-014
- 中原淳 (2021) 『職場学習論 新装版』 東京大学出版会
- 向日恒喜 (2010) 「仕事及び私生活のネットワークが職場での知識提供に与える影響」 経営情報学会『経営情報学会 全国研究発表大会要旨集』 pp.43-43
- (2015) 「仕事及び私生活の人間関係と知識獲得」 中京大学経営学会『中京経営研究』 第24巻、pp.37-46
- 村上義昭 (2017) 「副業起業は失敗のリスクを小さくする—『起業と起業意識に関する調査』(2016年度)より—」 日本政策金融公庫総合研究所『日本政策金融公庫論集』 第35号、pp.1-19
- 脇坂明 (2014) 「中小企業に人事制度は必要か」 労働政策研究・研修機構『日本労働研究雑誌』 第649号、pp.73-81
- Casacuberta, Carlos and Néstor Gandelman (2012) “Multiple Job Holding: the Artist's Labour Supply Approach.” *Applied Economics*, Vol.44(3), pp.323-337.
- Chesbrough, Henry W. (2003) *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting, from Technology*, Harvard Business School Press.
- Conway, Karen S. and Jean Kimmel (1998) “Male Labor Supply Estimates and the Decision to Moonlight.” *Labour Economics*, Vol.5(2), pp.135-166.
- Kawakami, Atsushi (2019) “Multiple Job Holding as a Strategy for Skills Development.” *Japan and the World Economy*, Vol.49, pp.73-83.
- Panos, Georgios A., Konstantinos Pouliakas, and Alexandros Zangelidis (2014) “Multiple Job Holding, Skill Diversification, and Mobility.” *Industrial Relations*, Vol.53(2), pp.223-272.
- Perlman, Richard (1966) “Observations on Overtime and Moonlighting.” *Southern Economic Journal*, Vol.33(2), pp. 237-244.
- Shishko, Robert and Bernard Rostker (1976) “The Economics of Multiple Job Holding.” *The American Economic Review*, Vol.66(3), pp.298-308.